

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Петропавловская средняя общеобразовательная школа



Утверждаю:  
и.о. директора  
МБОУ Петропавловская СОШ  
Четверугина И.А.  
Приказ № 104-08 от 31.08.2023г

## **Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ Петропавловская СОШ**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда работников в зависимости от качественных показателей деятельности, направленных на конечный результат, разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом РФ от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании»;
- Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Конституцией РФ.

1.2. Настоящее Положение определяет **цель материального стимулирования**, усиление заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач перед образованием, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательного процесса, снижения текучести кадров, мотивации работников школы для работы в инновационном режиме, внедрения современных образовательных технологий.

1.3. **Основанием для стимулирования работников** учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава МБОУ СОШ №5, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное и своевременное выполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора школы, решений педагогического совета учреждения.

Размер стимулирующего фонда учреждения определяется в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год в соответствии с утвержденным штатным расписанием и устанавливается по итогам работы за месяц, квартал, четверть, учебный год, календарный год.

Для реализации поставленной цели вводятся следующие виды материального поощрения и стимулирования работников учреждения:

- выплаты стимулирующего характера;
- премирование за успешное и качественное выполнение работ;
- материальная помощь.

1.4. Для эффективной оценки качества работ сотрудников ежегодно формируется **Комиссия по распределению стимулирующей части педагогических работников**, утвержденная приказом директора. Установление стимулирующих выплат для остальных работников определяется директором школы по представлению руководителей подразделений.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Петропавловская средняя общеобразовательная школа

Утверждаю:  
и.о. директора  
МБОУ Петропавловская СОШ  
Четверугина И.А.  
Приказ № 104-08 от 31.08.2023г

**Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ Петропавловская СОШ**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда работников в зависимости от качественных показателей деятельности, направленных на конечный результат, разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом РФ от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании»;
- Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Конституцией РФ.

Настоящее Положение определяет **цель материального и нематериального стимулирования**, усиление заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач перед образованием, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательного процесса, снижения текучести кадров, мотивации работников школы для работы в инновационном режиме, внедрения современных образовательных технологий. **Основанием для стимулирования работников** учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава МБОУ СОШ №5, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное и своевременное выполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора школы, решений педагогического совета учреждения.

Размер стимулирующего фонда учреждения определяется в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год в соответствии с утвержденным штатным расписанием и устанавливается по итогам работы за месяц, квартал, четверть, учебный год, календарный год.

Для реализации поставленной цели вводятся следующие виды материального поощрения и стимулирования работников учреждения:

- выплаты стимулирующего характера;
- премирование за успешное и качественное выполнение работ;
- материальная помощь.

1.2. Для эффективной оценки качества работ сотрудников ежегодно формируется **Комиссия по распределению стимулирующей части педагогических работников**, утвержденная приказом директора. Установление стимулирующих выплат для остальных работников определяется директором школы по представлению руководителей подразделений.

В состав Комиссии по распределению стимулирующей части педагогических работников входят:

- Заместители директора по УВР, ВР
- Председатель профсоюзного комитета, член профсоюзного комитета
- Руководители школьных методических объединений

Комиссия собирается один раз в месяц, рассматривает письменные ходатайства руководителей МО, руководителей подразделений, заместителей директора по УВР, ВР и директора школы о стимулировании педагогических работников школы, принимает решения об установлении стимулирующих доплат на определенный срок. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор издает приказ, являющийся основанием для начисления стимулирующих выплат. В приказе в обязательном порядке отражается срок действия стимулирующих доплат.

Каждой категории персонала устанавливаются качественные показатели деятельности: в *процентном соотношении, в суммовом выражении, в баллах*.

Решение о *снижении размера или изменения % доплат* из стимулирующего фонда принимается администрацией школы, оформляется приказом директора школы.

Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- Окончания срока их действия
- Окончания срока выполнения дополнительных работ, за которые они были определены
- Длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполненных работ
- Невыполнение возложенных обязанностей
- Ухудшение качества работ по основной деятельности
- В связи с изменением условий труда
- Наличие объективных жалоб со стороны участников образовательных отношений

Основанием для лишения выплат из ФОТ является нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в невыполнении Устава, правил трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированным в приказах по школе. Работники, получившие взыскания, лишаются премии на тот период, в котором допущено нарушение. Если работник весь отчетный период находился на больничном, то оснований для выплат стимулирующего характера нет, за исключением оплаты ранее набранных баллов, за которые предусматриваются поощрения на протяжении всего года.

1.3. *Экономия фонда оплаты труда*, образовавшаяся в связи с наличием неиспользованной тарифной части фонда оплаты труда, наличием вакантных должностей, а также в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение компенсационного или стимулирующего фонда оплаты труда, распределяется в соответствии с Положением. Сумма экономии стимулирующей части фонда оплаты труда предыдущего периода, направляется заново к распределению на стимулирующие выплаты в следующий период (в пределах финансового года).

**2. Индивидуальная надбавка** – устанавливается работникам школы за деятельность, не входящую в функциональные обязанности. Срок действия - на календарный год или единовременно.

Устанавливается работнику учреждения на основании приказа директора учреждения. Размер индивидуальной надбавки может варьироваться до 100% от основного оклада.

**2.1 Надбавка молодым специалистам**, впервые окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования, заключившим договор в соответствии с полученной специальностью на срок не менее 3-х лет – 25% от установленной тарифной ставки (базового оклада учителя).

Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, подразделениями, учебными мастерскими, руководство методическими объединениями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем педагогической работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) устанавливается приказом директора.

Стимулирующие доплаты отдельным категориям работников за выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией, за дополнительный объем работ устанавливаются на основании приказа директора школы сроком не более чем на календарный год. Срок действия доплаты в обязательном порядке отражается в приказе. Доплата может быть установлена в процентах от основного оклада, либо в фиксированном суммовом выражении, полученном в пересчете от установленного процента.

## **2.2. Стимулирующие доплаты педагогическому персоналу.**

Размер стимулирующих доплат педагогическим работникам (учителям), определяется исходя из стоимости одного балла и набранного количества баллов.

## **3. Материальная помощь**

Из фонда оплаты труда, за счет экономии, работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, данным Положением. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выбранного профсоюзного комитета.

## **4. Особые случаи.**

4.1. В случае ненадлежащего исполнения отдельными работниками школы функциональных и должностных обязанностей их кандидатуры не рассматриваются при распределении стимулирующей части ФОТ по следующим основаниям: нарушение Закона об образовании РФ, ТК РФ, Трудового договора, Инструкций по ОТ, СанПиН;

- нарушение профессиональной этики;
- низкий уровень исполнительской дисциплины: несвоевременная сдача обязательной документации; отсутствие без уважительной причины на совещаниях, собраниях, педсоветах;
- несвоевременное и некачественное выполнение распоряжений, приказов, принятых решений.
- Необеспечение выполнения учебных и воспитательных планов и программ школы;
- Некачественная организация воспитательной деятельности обучающихся;
- Наличие обоснованных обращений родителей, обучающихся по поводу конфликтных ситуаций с работниками школы;
- Сокращение количества обучающихся по причине конфликтной ситуации, не разрешенной педагогом;
- Несвоевременное начало и завершение учебных занятий, самовольное изменение расписания учебных занятий;
- Необеспечение сохранности личного и школьного имущества в закрепленных помещениях;
- Некачественная уборка школьных помещений и территории школы;
- Несвоевременное выполнение заявок на обслуживание;
- Нарушение правил эксплуатации технологического и иного оборудования;
- Наличие предписаний, актов надзорных организаций;

- Наличие обоснованных претензий к работникам учреждения по выполнению образовательных и иных услуг.

5. Нематериальное стимулирование может применяться как совместно с денежным стимулированием, так и отдельно в качестве самостоятельной формы стимулирования.

### 5.1 Принципы поощрения

Поощрение работников основано на принципах:

- законности;
- гласности;
- поощрение исключительно (приоритетности личных заслуг и достижений) за особые личные заслуги и достижения;
- стимулирование эффективности и качества работы.

. Задачи:

- качественное выполнение функциональных обязанностей;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к долгу;
- активное участие в мероприятиях, проводимых на муниципальном и школьном уровнях;
- совершенствование форм и методов воспитания.

6. Механизмы нематериального стимулирования педагогических работников по следующим направлениям:

6.1. *Организационное стимулирование*, направленное на создание благоприятных условий деятельности для осуществления классного руководства, включая:

создание эффективных механизмов взаимодействия всех субъектов воспитательной деятельности между собой и с администрацией общеобразовательной организации;

создание системы наставничества и организацию методического объединения педагогических работников, осуществляющих классное руководство, наставничество;

организацию рабочих мест для педагогических работников с учетом дополнительных задач не связанных с основной деятельностью.

6.2. *Социальное стимулирование*, предполагающее привлечение к принятию решений, участию в управлении коллективом, делегирование важных полномочий и создание условий для профессионального развития и роста, изменение статуса, должности сотрудника включая:

наделение полномочиями и статусом наставника, руководителя методического объединения педагогических работников, осуществляющих классное руководство и другие должности сотрудника;

предоставление возможности участия в конкурсах профессионального мастерства с целью развития личностной и профессиональной самореализации;

предоставление возможности повышения квалификации, участия в стажировках, вебинарах, семинарах и других мероприятиях образовательного характера.

6.3. *Психологическое стимулирование*, предполагающее использование разных механизмов создания благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, в том числе с учётом интересов всех педагогических работников, осуществляющих классное руководство, включая:

создание механизмов разрешения и предотвращения конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений в общеобразовательной организации;

организация консультаций и создание условий для психологической разгрузки и восстановления в общеобразовательной организации или вне ее, для профилактики профессионального выгорания в связи с осуществлением педагогическими работниками классного руководства.

6.4. *Моральное стимулирование* педагогических работников, обеспечивающее удовлетворение потребности в уважении со стороны коллектива, администрации общеобразовательной организации, родителей (законных представителей)

несовершеннолетних обучающихся и социума с использованием всех форм поощрения деятельности по классному руководству, включая:

публичное признание результатов труда педагогических работников, осуществляющих классное руководство, в виде благодарности с занесением в трудовую книжку, награждения почетными грамотами и благодарственными письмами различного уровня, выдачи статусных знаков отличия, размещения их фотопортретов с аннотациями на доске почёта;

размещения информации об успехах социально-значимой деятельности педагогических работников, в СМИ и на официальных сайтах общеобразовательной организации и учредителя общеобразовательной организации;

информирование родительской общественности о достижениях, связанных с осуществлением деятельности педагогическими работниками;

организация исполнительными органами государственной власти и органами местного самоуправления конкурсов для выявления лучших педагогических работников, осуществляющих классное руководство, с дальнейшим установлением баннеров с фотографиями победителей на улицах населенных пунктов сельских районов и городских округов, районных и областных центров

## **7. Показатели нематериального поощрения**

<b>Учителей, осуществляющих учебный процесс</b>	
	За положительную динамику индивидуальных образовательных результатов
	За высокие результаты итоговой аттестации школьников (ГИА)
	За подготовку участников, призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня (очная форма)
	За подготовку участников, призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций, различного уровня (дистанционная форма)
	За высокие результаты инновационной деятельности, экспериментальной работы
	За реализацию программ наставничества
	За внедрение и качественное выполнение авторских программ углубленного и программ расширенного изучения предметов
	За проведение открытых уроков высокого качества или внеклассных мероприятий по предметам
	За систематическое использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки, подвижные игры на переменах и др.)
	За обобщение педагогического опыта (публикации в журналах, выступления на МС, ПС, ШМО, РМО, конференциях, публикация методических рекомендаций)
	За участие педагога в профессиональных конкурсах разного уровня
	За образцовое содержание кабинета
	Активизация участия школьников в Интернет - олимпиадах, конкурсах, интеллектуальных играх и т.д.
	Участие школьников в проектной деятельности
	Создание и ведение блогов по вопросам воспитания и образования
	Активное участие в разработке и реализации ООП в рамках ФГОС ОО
	Систематическое использование в образовательном процессе цифровых образовательных ресурсов
	Создание и реализация авторских программ по сохранению здоровья школьников.
	За выполнение особо важных разовых поручений, не связанных с должностными обязанностями
	За положительную динамику индивидуальных образовательных результатов (по

	результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)
<b>Заместителя директора</b>	
	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	За сохранение контингента учащихся в 10-11 классах
	За высокий уровень организации внутришкольного повышения квалификации педагогических работников
	За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
	За высокий уровень организации и проведения школьных, районных, краевых мероприятий для учащихся и учителей
	За обеспечение участия обучающихся в мероприятиях школьного, муниципального, регионального и федерального уровней
	За обобщение опыта административной работы на муниципальном, региональном и федеральном уровнях
	За качественную организацию и проведение на высоком уровне семинаров, конференций, фестивалей и других мероприятий районного, городского и федерального уровня
	За высокий уровень организации работы по военно-патриотическому воспитанию школьников
	За высокий уровень организации спортивно-массовой работы
	За эффективность реализации образовательных программ
	За высокий уровень организации общественно полезного труда
	За высокий уровень работы по повышению имиджа школы
	За качественную работу по организации горячего питания
	За отсутствие замечаний, предписаний по итогам инспекторских проверок деятельности школы (на основании справок, приказов)
	За высокий уровень работы по организации каникулярного отдыха школьников
	За выполнение особо важных разовых поручений, не связанных с должностными обязанностями.
	За участие администрации в профессиональных конкурсах разного уровня
	За публикацию материалов о деятельности школы в СМИ (статьи, заметки, интервью и др.)
<b>Классного руководителя</b>	
	За высокий уровень организации и проведение внеклассных мероприятий
	За высокий уровень работы по привлечению школьников к участию в социальных проектах, общественных мероприятиях
	За высокий уровень организации наставничества
	За качественную организацию работы органов ученического самоуправления
	За эффективность работы по организации общественно полезного труда учащихся
	За подготовку и публикацию материалов, отражающих деятельность школы
	За высокий уровень организации горячего питания школьников
	За динамику снижения количества учащихся и семей, стоящих на разного вида профилактических учетах
	За отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительной причины
	За результативность работы по профилактике безнадзорности и правонарушений

	За высокий уровень работы с родительской общественностью
	<b>Других категорий педагогических работников</b>
	За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	За высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача отчётов, оформление документации и т.д.)
	За проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу
	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
	За участие в организации и проведении общешкольных и районных мероприятий высокого уровня
	За привлечение школьников, состоящих на разных видах учёта, к участию в общешкольных и районных мероприятиях
	За активное содействие классным руководителям в получении учащимися, состоящими на разных видах учёта и находящимися в «группе риска» дополнительного образования через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в школе, по месту жительства
	За высокий уровень подготовки, организации и проведения мероприятий по профилактике детского травматизма
	За активизацию деятельности органов ученического самоуправления
	За организацию постоянного взаимодействия с организациями, ориентированными на воспитательный процесс (библиотеки, детские и молодёжные организации)
	За высокую результативность по итогам участия школьников в муниципальных и региональных смотрах, конкурсах, фестивалях и т.д.
	За значимый вклад в деятельность воспитательной работы
	За эффективную организацию работы органов детского самоуправления
	За качественную работу с опекаемыми детьми
	За эффективную работу с допризывной молодёжью
	За высокие результаты инновационной работы и экспериментальной деятельности
	За снижение количества учащихся, состоящих на профилактических учётах разного уровня
	За активное участие в общественных акциях
	За эффективную работу по формированию психологической готовности обучающихся и педагогов к внешней оценке качества образования
	Высокий уровень организации мероприятий, проводимых для обучающихся в каникулярное время
	За своевременность и достоверность информационно-аналитических материалов, обеспечивающих потребности школы в организации образовательного процесса (материалы к консилиумам, педагогическим советам, родительским собраниям, консультациям).
	Участие в профессиональных конкурсах, в работе творческих групп.
	За эффективную работу с допризывной молодёжью
	За выполнение особо важных разовых поручений, не связанных с должностными обязанностями